

# 労働契約法改正は何をもたらすか～研究者の反応から

2012年4月19日 近畿大学医学部講師・サイエンス・サポート・アソシエーション代表  
「博士漂流時代～「余った博士」はどうか?」著者 科学ジャーナリスト賞2011受賞 榎木英介

## 研究者の雇用問題

研究者の需給ミスマッチ

不安定な非常勤研究者が研究の主体を担う  
短期雇用者に長期雇用者と同じ仕事

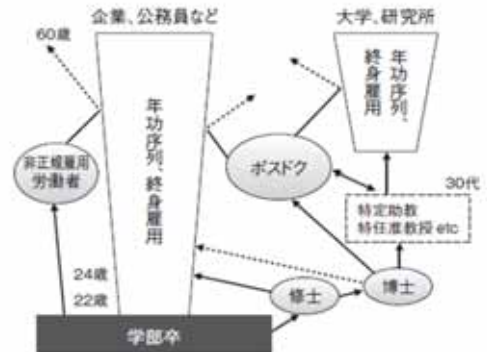
**常勤と非常勤の雇用条件の差が大**

「婚活」もできない、暮らしていけない

**後継者難、空洞化**

**研究レベル低下、国力低下**

図21 ポスドクに行き先がない理由



博士漂流時代「余った博士」はどうか?  
ディスカヴァー・トゥエンティワン より

## 労働契約法改正は問題解決に寄与するのか?

### 改正案のポイント

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを導入(ただし同一の労働条件)

### 期待されること

特任教員やポスドク、研究補助者や事務補助者が(多少)安定した地位を得る→研究の質向上

ところが...

無期労働契約どころか  
「雇い止め」される?

- ただでさえリスクをとらない**若者層は5年で確実に首が切られる研究ポスト(特任含)は避けるでしょう**; 成果が出なければ他にも移れずおしまい(@ProfMatsuoka)
- 5年で雇止めなんて法改正したら、**日本は、若手研究者の草刈り場**になります(@ tamai1961)

ツイッターでの反応 <http://togetter.com/li/277188>

そもそも若手など(´Д`)が有期雇用のまま据え置かれている現状が問題では?

## 問題は解決しない(それどころか悪化する)

### 「雇い止め」多発の阻止

明確なルールのもとに契約を行う

雇用者側(PI含む)に当事者意識を～若手研究者のキャリア開発への関与

**「文部科学省の公的研究費により雇用される若手の博士研究員の多様なキャリアパスの支援に関する基本方針～雇用する公的研究機関や研究代表者に求められること～」の徹底、拡大**

### 法改正に際し考えるべきこと

### テクニシャン等のキャリアパスに光を

•研究に不可欠なのに有期(短期)雇用～法改正で最も影響を受ける可能性がある

### 研究者の雇用問題の本質を議論するきっかけに

「知」「学問」を担う者をどう処遇するべきか、社会のなかで活かすためにはどうするべきか

研究業績と雇用形態の不一致をどうするか～中間的雇用形態の必要性

研究者の需給実態調査の必要性

viking | 2012年 3月27日

2 comments

# 本質は法改正の外側にあるのだが:「5年で雇 い止めor終身雇用？」の労契法改正にまつ わる騒動

 2 users

## 【ポストク問題】

- [有期雇用5年超で無期雇用転換を義務付ける労働契約法改正案が研究者コミュニティに与える影響について - Together](#)
- [ポストク\(若手研究者\)問題は「後継者難」問題として認識されるべき - 当blog](#)

恐らく労働者としての派遣社員保護が目的なのだと思いますが、労働政策審議会が有期雇用5年超に達した労働者に無期雇用への転換を要求できる権利を付与する労働契約法改正案の答申を出したというニュースが流れたのが先週のこと。

このニュースに対して、Twitter上で「それでは特任教職員の継続雇用が確保できなくなる！」と叫ぶ大学人のお歴々の声が相次いで沸騰した・・・というのをまとめたのが、上記のTogetherのようです。その内容を大雑把にまとめると、

1. これまで何期もまたいで特任教職員を継続雇用してきたが、この法改正で全員必ず5年でクビを切らなければならなくなる。任期制といえども継続雇用することこそが若手研究者のためになることであり、それが損なわれるのは日本の大学の危機だ
2. 継続雇用があることで日本に残ってくれていた特任教職員たちが、法改正後は5年でクビになるのを見て欧米や伸長著しいアジアなどの海外へ逃げ出してしまふことになりかねず、人材難・後継者難に陥りかねない

といったところでしょうか。とりあえず、こうして雇用形態に(全く明後日の方向からとは言え)法のメスが入ったことでようやくお歴々の口から「人材難・後継者難に陥る」という声が挙がるようになったというわけで、僕としては今回の法改正には大きな意義があると思います。ま、当blogでは2年前に既に「[今のまま\(今回の法改正とは全く無関係に\)では人材難・後継者難に陥る](#)」という記事を書いておりますが。

・・・ところで、「何度でも(短期契約でも)更新できるポストクのポジションがあることは若手のためになる」というのは一体どこから出てきた見解なんでしょうか？

確かに、何度でも更新可能なポストクや特任職のポジションは、若手研究者の雇用に資するかもしれません。けれども、そのような雇用形態で居続けることは本人の人生設計を完全に狂わせかねません。そもそも、任期制職に就いている時点でローンが組めません。即ち、土地・家・(最悪の場合)車を買うことは不可能です。子供を持つことも不安要因でしょう。独身であれば結婚することもそれなりに難しくなります。

(勿論そこはローンを扱う日本の金融機関の側への意識変革を迫るべきという議論もあるのかもしれませんが、日本国内での商慣行を考えれば合わせるべきはむしろアカデミアの側でしょう。合わせられなければ若手の方から日本を見限るだけです)

言い換えると、「いつまでも雇用してやるからその代わりに真っ当な人生設計を組むのは諦めろ」と言っているのと同じことであり、それは労働者保護からは程遠い視点です。

そういうことを考えれば、結局のところ労契法がどういう内容になろうと「正規&終身雇用の教職員を増やせ」というのが現状の若手研究者問題⇨ポストク問題に対する唯一の解であるはず。それは言うまでもなく労契法改正問題の外側にある本質そのものです。

その唯一の解が「実現できない」というのであればそもそも何も解決しないのだから議論するだけ無駄なのです。それも分からずに現状維持を叫び続けるのは、愚の骨頂というものでしょう。素直に悪化し続ける現状を甘受する方がよほどマシだと僕は思います。

Category: [ドクター・ポストク問題](#), [大学・大学院](#) |

## 2 comments



**Ryo**

2012年 3月30日

鋭い指摘有り難うございます。

Twitterにおける議論を見ていましたが、若手とベテランとのディスカッションが全くかみ合っておらず悲しい気持ちになっていました。私もVikingさんのご指摘の通り、持続可能性(つまり、後継者問題)が一番の本質だと思います。今の日本のアカデミアは、程度の差こそあれどの分野でも、蛸が自分の足を喰っている状態になっていますね。未来の人材を犠牲にすることで、CNSへの掲載を目指す現状。何だか年金問題にも通じる問題の奥深さを感じます。



**viking**

2012年 3月30日

>Ryoさん

コメント有難うございます。持続可能性: sustainabilityが圧倒的に軽視されていく現状では、この悪い流れは最悪の事態に達するまで突っ走り続けることでしょう。それがどういうものになるかは今朝のエントリ(<http://viking-neurosci.sakura.ne.jp/blog-wp/?p=6889>)でも述べました。そちらにもコメントを頂ければ幸いです。

<http://viking-neurosci.sakura.ne.jp/blog-wp/?p=7008>